



Munich Personal RePEc Archive

Skills development in precariousness: the dark side of flexibility?

Ferrari, Filippo

Università di Bologna

August 2011

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/33284/>

MPRA Paper No. 33284, posted 11 Sep 2011 18:28 UTC

Skills development in precariousness. The dark side of flexibility?

di Filippo Ferrari¹

*University of Florence
Faculty of Business*

*Università di Bologna
Faculty of Education*

Abstract

L'articolo analizza il rapporto tra flessibilità lavorativa e sviluppo delle competenze: l'ipotesi di partenza era che la precarietà e la flessibilità fossero negativamente correlate con la possibilità di sviluppare le competenze professionali. Abbastanza sorprendentemente, in Italia pare che essere assunti con contratti cosiddetti 'atipici' o a termine non abbia un impatto significativo sulla partecipazione ad attività formative, contrariamente agli altri paesi occidentali.

The article explores the relationship between flexibility and skills development: the initial hypothesis was that precariousness and flexibility had a negative correlation with the opportunity to develop professional skills. Rather surprisingly, in Italy it seems that being employed on contracts known as 'atypical' or fixed-term does not have a significant impact on participation in training activities, unlike other Western countries.

¹ Correspondence concerning this article should be addressed to: filippo.ferrari5@unibo.it, filippo.ferrari@unifi.it

1 Lo scenario di riferimento

Opere di respiro generale, note anche al pubblico non addetto ai lavori (Sennett, 2001, Bauman, 2002) da anni enfatizzano elementi quali la flessibilità e la precarietà come caratteristici dell'epoca attuale, al punto che fenomeni sempre esistiti raccolgono attualmente un interesse inusitato, in particolare nei dibattiti che coinvolgono le parti sociali e trovano ampio spazio sui media. Nella percezione del grande pubblico precario è il lavoratore che non è assunto a tempo indeterminato, distinguendo quindi tra *flessibilità*, percepita come positiva in almeno alcuni aspetti o almeno ormai largamente accettata sul piano culturale e dei costumi (flessibilità in relazione ai tempi e al luogo di lavoro, ma anche alle competenze e alle funzioni nella organizzazione di appartenenza), e *precarietà*, sostanzialmente negativa, legata a condizioni lavorative che impediscono una progettualità di vita futura ed una continuità di reddito.

La letteratura economica, però, sulla specifica relazione tra competenze professionali e contesti precari è frammentata e, per la maggior parte, scarsamente utile, in quanto o caratterizzata da argomentazioni teoriche accademiche sul tema delle competenze (cosa sono, come si classificano, come si valutano, come si acquisiscono), oppure connotata da un'impostazione fortemente politico-ideologica sul tema del precariato.

Nella letteratura disponibile mancano ad oggi ricerche empiricamente fondate sul rapporto tra precariato e competenze professionali: non aiuta il fatto che il concetto stesso di *precariato* sia molto 'italiano', dal momento che altri contesti socioeconomici e altri quadri legislativi, anche europei, sono caratterizzati da minori rigidità in entrata ed in uscita dal mercato del lavoro, prevedendo al contempo maggiore flessibilità e maggiore tutela, e quindi c'è culturalmente una diversa percezione del tema stesso.

Il presente scritto non vuole essere un contributo al dibattito politico sul *precariato* né accademico sul tema delle competenze, bensì fornire alcuni elementi di discussione sul tema in riferimento a quanto esistente in letteratura, e partendo da un dato di fatto: in pressoché tutti i mercati del lavoro, la *deregulation* è stata la risposta politica alla alta e persistente disoccupazione (OECD, 2004). In Europa in particolare, molti governi hanno adottato riforme che pur incrementando la flessibilità relativa ai contratti di nuova attivazione, non hanno toccato i contratti già in essere, rendendo quindi tali contratti (meno stringenti dal punto di vista delle regole, ad esempio sui meccanismi di entrata/uscita dal lavoro, e meno onerosi in merito alla risoluzione del contratto stesso) sempre più diffusi tra i nuovi assunti.

Come sottolineato da un recente lavoro italiano (Capellari, Dell'Aringa, Leonardi, 2011), l'ampia letteratura in materia ha stabilito l'impatto dei contratti a termine, di qualunque tipo, sui flussi occupazionali, incrementando sia le assunzioni che i licenziamenti dei lavoratori. È anche ipotizzabile, benché molto meno studiato in letteratura, che il ricorso a contratti a termine abbia un impatto sulle decisioni aziendali di effettuare investimenti di capitale, sul rapporto tra capitale e lavoro e sulla produttività.

In letteratura è ben studiato l'effetto della legislazione a tutela dell'occupazione (*Employment Protection Legislation* – EPL) sulla produttività (Autor e al., 2007; Bassanini e al., 2009).

Da un lato, ci sono diversi fattori dell'EPL che possono avere un effetto negativo sulla produttività aziendale: un'alta EPL ostacola la riallocazione di posti di lavoro e lavoratori tra le imprese, inducendo la sostituzione di competenze generali con competenze specifiche (Samaniego, 2006; Wasmer, 2006), e quindi diminuendo la flessibilità e la polivalenza del lavoratore; riduce l'impegno dei lavoratori, aumentandone l'assenteismo (Ichino, Ripahan, 2005; Ripahan, Engelland, 2005; Dolado, Stucchi, 2008), riducendo l'investimento in attività altamente produttive ma rischiose (Bartelsman, Hinloopen, 2005).

Dall'altro lato, alcuni fattori indicano una relazione positiva tra EPL e produttività: misure a tutela del lavoro danno sicurezza e possono favorire investimenti specifici da parte dei lavoratori (Belot e al., 2007); selezionano le aziende più produttive che possono permettersi i costi economici maggiori di tali contratti (Poschke 2009, 2010), anche se tali costi ovviamente rimangono; costringono le aziende ad essere più attente e selettive nella valutazione del *match* tra lavoratore e lavoro svolto, e più esigenti riguardo alla produttività del lavoratore stesso (Lagos, 2006), anche se questo elemento in qualche misura penalizza i lavoratori.

Ora (grazie al citato lavoro di Capellari e colleghi) sono disponibili anche dati relativi all'impatto che la liberalizzazione dei contratti a termine ha avuto sulla produttività delle aziende italiane, in particolare il D.L. 368/2001 (che ha liberalizzato il ricorso al contratto a termine, abolendo l'obbligo per l'azienda di giustificarne la necessità) e la c.d. Legge Biagi 30/2003 che ha esteso il ricorso al contratto di apprendistato e ne ha alleggerito gli adempimenti formativi obbligatori. Gli autori indagano aspetti legati alla ricaduta occupazionale di tali riforme, al capitale investito (in totale per lavoratore), agli investimenti e infine allo *skill mix*, definito come il rapporto tra lavoratori manuali e non manuali nell'impresa.

La riforma dell'apprendistato ha avuto un effetto positivo sul turnover degli apprendisti, producendo un incremento di circa il 3%, d'altra parte, non c'è stato alcun effetto sull'utilizzo di altri tipi di contratti a termine, né sul turnover totale degli occupati. La riforma introdotta con il D.L. 368/2001 ha avuto un analogo impatto positivo sulla riallocazione lavorativa all'interno di questo tipo di contratto, simile negli effetti alla riforma sull'apprendistato (+3%), oltre a un piccolo effetto (+1%) sui contratti a tempo indeterminato; ha infine avuto un piccolo effetto sul turnover totale (-0,5%), segno di stabilizzazione dei rapporti di lavoro. I dati relativi al turnover sono differenti a seconda dell'andamento dell'azienda: le aziende in crescita hanno usufruito della riforma dell'apprendistato, diminuendo il ricorso a forza lavoro esterna (ad esempio interinali o consulenti). La riforma dei contratti a tempo determinato, invece, ha avuto un significativo effetto sul turnover dei lavoratori a tempo indeterminato, ma solo nelle aziende in crescita: i dati presentati dagli autori mostrano che la riforma dei contratti a tempo determinato ha avuto un impatto sul turnover degli stessi lavoratori a tempo determinato, ma nelle aziende in crisi. In sintesi, per quanto riguarda la diffusione del contratto a tempo determinato, il D.L. 368/2001 non ha sortito gli effetti desiderati: le aziende continuano a ricorrere, in caso di nuove assunzioni, prevalentemente a contratti a tempo indeterminato, che anche se hanno maggiori costi di licenziamento hanno uguali costi di gestione (costi del lavoro complessivi e adempimenti amministrativi).

Oltre alle misure del turnover, i saldi assunzioni/dimissioni-licenziamenti indicano che la riforma dell'apprendistato ha alzato il livello di occupati con questo tipo di contratto del 5,2%, a discapito del livello dei collaboratori esterni, meno 6,5%. Simili effetti positivi invece non ha ottenuto la riforma dei contratti a tempo determinato, che sono addirittura diminuiti quasi dell'1%.

La riforma dei contratti a tempo determinato ha avuto inoltre un impatto negativo sulla intensità di capitale intangibile dell'impresa (contrapposta all'intensità di lavoro), passando dal 2,6% all'1,6%: è il c.d. *effetto hold up*, in base al quale l'impresa rinuncia ad investimenti in tecnologia e competenze, investimenti che caratterizzano le aziende *labour saving*, mentre la riforma dell'apprendistato non ha avuto un effetto statisticamente significativo su questo aspetto.

Entrambe le riforme, infine, non hanno avuto alcun impatto sullo *skill ratio*, dal momento che questi contratti sono ugualmente diffusi tra lavoratori manuali e non, in particolare per quanto riguarda i giovani.

Per quanto riguarda la produttività dell'azienda, Capellari e colleghi (2011) distinguono tre indicatori: la produttività del lavoro definita come il valore reale aggiunto per addetto; i ricavi per addetto; il primo margine di contribuzione per addetto (TFP). La riforma dell'apprendistato ha avuto un effetto positivo su tutte le misure di produttività, tra lo 0,9% e l'1,6%; al contrario la riforma dei contratti a tempo determinato ha avuto un impatto negativo e rilevante (tra il 2,4% e il 3,5%). Questi dati si spiegano probabilmente per il fatto che, sostituendo collaboratori esterni con

apprendisti, è divenuto possibile un maggiore controllo sull'operato e sui risultati, cosa che prima non era possibile.

In estrema sintesi, i dati in nostro possesso riferiti al triennio 2004-2007 non mostrano un apprezzabile incremento dei contratti a termine, in quanto laddove possibile le aziende fanno ricorso al contratto di apprendistato, per loro assai meno oneroso, altrimenti investono in un contratto a tempo indeterminato, eventualmente dopo un primo periodo a termine, come descritto più diffusamente nel prossimo paragrafo.

2 Contratti a termine e sviluppo delle competenze: una contraddizione?

Lo scenario all'interno del quale collocare le scelte aziendali in materia contrattuale è la riduzione del costo del lavoro: secondo tale approccio, le aziende ingaggerebbero i lavoratori per un periodo determinato per risparmiare in prospettiva sui futuri costi di licenziamento. Uno studio relativo al contesto italiano (Cipollone, Guelfi, 2006) indaga il valore che le imprese assegnano ai contratti a termine, rispetto a quelli a tempo indeterminato. Nel 2000 la legge italiana garantì un credito d'imposta alle aziende che avessero assunto un lavoratore a tempo indeterminato: questo implicò un taglio nel costo del lavoro che andava dal 9 al 60 per cento, a seconda del settore e dell'area geografica (Cipollone, Guelfi, 2003). La conoscenza del valore che gli imprenditori attribuiscono ai contratti a termine è cruciale per la definizione delle politiche del lavoro e relativi interventi legislativi, ma la difficoltà consiste nel determinare i costi di licenziamento (tempo, denaro, complessità di procedure legali ecc), che in letteratura si presume siano il deterrente all'attivazione di contratti a tempo indeterminato. Rota (2004) stima che tali costi ammontino a circa il 15% del salario mensile delle aziende italiane, altri autori (Garibaldi, Violante, 2002) ne stimano un ammontare pari a sette mensilità di retribuzione. L'ampio differenziale di queste stime suggerisce che il problema è tutt'altro che risolto: il lavoro di Cipollone e Guelfi (2006) rappresenta un tentativo di quantificare il valore valutando la volontà degli imprenditori di abbandonare la flessibilità contrattuale in cambio di tagli sul costo del lavoro. In pratica indica qual è il prezzo da pagare per lo Stato in cambio di maggiore stabilità nei contratti di lavoro. Partendo dai dati relativi agli sgravi fiscali introdotti nel 2000, e quantificandone l'impatto sulle modifiche contrattuali a partire da quella data, ne risulta che per incentivare il ricorso a contratti a tempo indeterminato, il costo del lavoro dovrebbe essere tagliato in maniera rilevante, pari almeno al 21%.

Questa ipotesi è contestata da alcuni autori che la considerano riduttiva, (ad esempio Hunt, 2000, e Maurin, 2000) suggerendo altri fattori all'origine della scelta del contratto a termine: la riduzione di altre voci di costo quali i premi di produzione, la riorganizzazione temporanea dei processi di lavoro, e infine la possibilità di mettere alla prova il lavoratore in vista di una assunzione a tempo pieno. Quindi, il ricorso sistematico al contratto a termine potrebbe essere un elemento integrante delle politiche di gestione del personale, al di là del merito del singolo caso. Se la struttura del sistema retributivo di legge lo permette, il ricorso ad esempio a figure quali gli stagisti in sovrannumero e a basso costo potrebbe costituirsi come una prassi aziendale per ottimizzare i costi del personale, compatibilmente però con le caratteristiche aziendali in termini di tecnologia, competenze, costi strutturali.

Un'ipotesi di lavoro quindi potrebbe essere la seguente: *le aziende utilizzano contratti a termine per profili scarsamente retribuiti e a scarsa intensità di tecnologia e competenze*, monitorando e formando invece costantemente i profili con alte retribuzioni e maggiore livello di competenza, per i quali è auspicabile un basso turnover (Lane e al., 1996).

In pratica, se le aziende ricorrono ai contratti a termine è perché ritengono che questo abbia un impatto positivo in termini di crescita a lungo termine, ma tale efficacia dipende da alcuni fattori cruciali, a seconda delle ragioni specifiche per le quali i contratti sono utilizzati.

Se i contratti a termine sono utilizzati per creare una sorta di ‘ammortizzatore’ in relazione alle incertezze del mercato, le implicazioni sono varie. I contratti flessibili facilitano i licenziamenti in caso di crisi del mercato, riducono i costi indiretti di produzione e stimolano la produttività (Portugal, Varejao, 2009); peraltro, riducendo la stabilità lavorativa, si riducono i vantaggi in termini di competenze acquisite svolgendo un lavoro stabilmente e il ritorno dagli investimenti in formazione, quindi penalizzando la crescita dell’azienda nel lungo periodo.

Al contrario, se i contratti a termine sono utilizzati per verificare se il lavoratore corrisponde alle attese dell’azienda, essi sono un aiuto alla crescita futura dell’azienda nella misura in cui permettono di valutare la corrispondenza tra lavoratore e ruolo, corrispondenza che si traduce in una relazione maggiormente stabile tra azienda e lavoratore (Nagypál, 2001); Faccini (2007) mostra addirittura che laddove le aziende utilizzano il contratto a termine per valutare le caratteristiche dei lavoratori, c’è una correlazione positiva tra contratti temporanei e tasso di occupazione. Il rovescio della medaglia è che se i contratti a termine sono utilizzati come strumento di selezione, inequivocabilmente hanno effetti negativi sulla produttività, in quanto ancora una volta ostacolano il ritorno degli investimenti in formazione e il *learning-by-doing*, e perché c’è il rischio di non rinnovare il contratto ad un buon lavoratore considerato però non perfetto per l’azienda e scoprire che il successivo è peggio, innescando un meccanismo perverso ben descritto in letteratura (Blanchard, Landier, 2002).

Sembrerebbe insomma che il ricorso a contratti a termine sia incompatibile con lo sviluppo delle competenze del lavoratore, sia in termini di *learning-by-doing* che di attività formative. Diventa allora fondamentale rispondere a quattro domande (Portugal e Varejao, 2009): che tipo di imprese utilizzano contratti a termine? Che tipo di lavoratori sono ingaggiati con i contratti a termine? Quali sono le imprese che convertono il contratto a termine in contratto permanente? Che tipo di lavoratori vedono i loro contratti trasformati in tempo indeterminato? Quello che interessa è capire come l’intensità del *capitale umano*, in termini di sistema delle competenze della forza lavoro e di politiche formative dell’azienda, influenza la decisione dell’impresa di ricorrere a contratti a termine.

Le aziende con una maggiore percentuale di lavoratori altamente competenti sono meno propense ad utilizzare contratti a termine, e questo suggerisce che alta intensità di capitale umano e ricorso a contratti a termine siano negativamente correlati: quale modello contrattuale utilizzare per la scelta del lavoratore dipende dai costi del fallimento, e tali costi aumentano salendo nella gerarchia delle posizioni aziendali, com’è ovvio. L’intensità di capitale umano potrebbe influenzare la scelta del tipo di contratto in altro modo: se prevalesse la ragione (sopra ipotizzata) di contenimento sistematico dei costi del lavoro, questo implicherebbe un maggiore ricorso a contratti a termine (*temporary management*) per i profili più alti, dal momento che i lavoratori più competenti ricevono retribuzioni più alte e che l’ammontare dei costi di licenziamento aumenta con l’aumentare della retribuzione, in termini di buonuscita, periodo di preavviso ed aspetti legali, dal momento che ciò non avviene, sembra prevalere la seconda logica, preservare il ritorno in termini di investimenti formativi sulla persona, offrendo contratti a tempo indeterminato per le posizioni più alte.

I giovani, le donne e i soggetti poco scolarizzati hanno le maggiori probabilità di essere ingaggiati con contratti a termine. In particolare, l’età sembra essere una discriminante: la probabilità di ricevere un contratto a termine all’ingresso nel mercato del lavoro decresce con l’età del lavoratore al di sopra dei 25 anni, quando è dell’86%, e passa al 55% tra i 30 e i 35, fino al 23% dei soggetti tra i 55 e i 60 anni (Portugal e Varejao, 2009). Questo è un indicatore del fatto che i contratti a termine sono utilizzati come screening da parte delle imprese, ma anche del fatto che i più giovani scontano un difetto di orientamento. Sembra inoltre che le imprese le quali non hanno fatto ricorso massicciamente a straordinari nell’anno precedente siano meno propense ad utilizzare contratti a termine; dal momento che lo straordinario è la prima risposta dell’impresa ad incrementi

temporanei o di durata incerta di lavoro, le imprese che agiscono in un mercato stabile quando assumono fanno ricorso preferibilmente a contratti a tempo indeterminato.

La probabilità che un contratto a termine sia trasformato in tempo indeterminato è maggiore nelle imprese a più alto capitale umano, ed in particolare quelle che più investono in formazione. Anche questo dato è coerente con l'ipotesi che vede le aziende usare i contratti a tempo determinato come periodo di valutazione dei lavoratori, oppure come vero e proprio periodo di formazione: in particolare però in caso di lavoratori ad alto livello di competenze. Inoltre, la maggior parte delle posizioni lavorative che divengono vacanti a seguito di pensionamento o per la morte del lavoratore e, in particolare, le posizioni aperte dovute alle dimissioni del titolare del ruolo, sono coperte dalle aziende con il ricorso al tempo indeterminato. Questo meccanismo identifica la tipica strategia delle aziende quando ricercano personale per ricoprire in maniera permanente una posizione vacante: offrono all'inizio un contratto a tempo determinato con la promessa di stabilizzarlo se il periodo iniziale è positivo. Questo è coerente con quanto ampiamente descritto in letteratura (Nagypal, 2001), congiuntamente con quanto risulta in merito agli effetti di una formazione intensiva iniziale come periodo di formazione-lavoro (Autor, 2001).

La possibilità di passare ad un contratto a tempo indeterminato è maggiore per i giovani fino ai 35 anni, poi decresce in proporzione all'età, ed è più probabile per i lavoratori con alto livello di competenze. La conversione da tempo determinato a permanente sembra seguire uno schema temporale fisso (Guell, Petrongolo, 2003): la probabilità che la trasformazione del contratto avvenga entro i primi sei mesi è molto bassa, ma poi aumenta molto velocemente, con picchi alla fine del primo anno e del secondo anno di contratto, ovviamente per i sistemi legislativi che prevedono contratti a termine massimo triennali. Alla fine del periodo di prova, la probabilità che il contratto sia rinnovato è pari a quella iniziale. Sembra insomma che le imprese siano orientate a non aspettare la fine del contratto per formalizzare (o almeno dichiararne l'intenzione) la trasformazione del contratto in senso indeterminato. Sul versante delle imprese, è molto più probabile che le aziende che offrono formazione sistematica ai lavoratori a tempo determinato siano propense alla loro conferma a tempo indeterminato, coerentemente con la teoria del capitale umano e il ritorno degli investimenti in formazione.

3 Chi investe in formazione se il contratto è a termine?

È diffusa in letteratura l'opinione (suffragata da diverse ricerche empiriche) che i contratti a termine siano negativamente correlati con la partecipazione ad attività formative (Albert e al., 2005; Arulampalam, Booth, 1998; Booth e al., 2000; OECD, 2002; Wallette, 2005). Dal punto di vista teorico, però, non è chiaro perché i lavoratori a termine ricevano meno formazione degli altri: sebbene la teoria del capitale umano indichi un minore investimento in competenze da parte delle imprese nei lavoratori a termine, i lavoratori dovrebbero essere incentivati ad investire essi stessi, ad esempio per spingere verso la trasformazione del contratto in uno a tempo indeterminato. La prassi, evidentemente, si differenzia dal modello teorico in virtù dell'intervento di altri fattori, primo fra tutti la scarsa fiducia nel valore aggiunto della formazione in termini di competenze e risultati aziendali, da parte sia delle imprese che dei lavoratori. Gli investimenti in capitale umano sono distinti in generici e specifici per l'azienda (Becker, 1962; 1993): assumendo il mercato del lavoro come perfetto (un mercato perfetto è quello all'interno del quale agiscono le regole della concorrenza senza alcuna distorsione della legge domanda/offerta), gli investimenti in capitale umano specifico per l'azienda sono condivisi tra datore di lavoro e lavoratore, e dipendono dal turnover del lavoro (Hashimoto, 1981). Dal momento che gli investimenti in capitale umano generico incrementano il prodotto marginale del lavoratore in tutte le aziende, e poiché dal punto di vista teorico si assume la perfetta distribuzione delle informazioni nel mercato del lavoro, le aziende

non investono su questi aspetti del capitale umano, ma solo su quelli specifici per la loro realtà. Correggendo per così dire l'assunto di un mercato del lavoro perfetto, modelli teorici più recenti spiegano gli investimenti delle aziende in capitale umano generico con la compressione dei salari: in cambio di una formazione spendibile anche altrove, il lavoratore accetta una retribuzione minore (Acemoglu, Pischke, 1999), come si verifica (almeno in teoria) nel caso del contratto di apprendistato.

Tutti questi modelli teorici sull'investimento in capitale umano, però, non considerano i contratti c.d. atipici: riguardo al contratto a tempo determinato, ci sono argomenti sia pro che contro in merito all'influenza di tale contratto sugli investimenti in capitale umano. Per prima cosa, l'aspettativa riguardo alla durata dell'impiego è minore nel lavoratore a termine: in conseguenza, i tempi per ammortizzare l'investimento in formazione sono più brevi, sia per il lavoratore che per l'impresa (Arulampalam e al., 2005); inoltre, se il lavoratore a termine è ingaggiato come specialista su certi compiti per un periodo predeterminato, ovviamente l'azienda non provvederà alla sua formazione (Wallette, 2005). Secondariamente, i lavoratori a termine investono di più nello sviluppo del loro capitale umano, ad esempio per ottenere particolari competenze che servono loro quando ingaggiati come specialisti, per compensare i minori investimenti dell'azienda, per aumentare le probabilità di ottenere un contratto a tempo indeterminato e/o per mostrare lealtà verso l'impresa. Come descritto nel precedente paragrafo, le aziende e i lavoratori a termine possono utilizzare il periodo a termine come percorso di reciproco chiarimento sulle attese e sul *match* lavoro-lavoratore.

Oltre ai modelli teorici, anche le ricerche empiriche raramente considerano i contratti atipici: una delle eccezioni in tal senso è il lavoro di Sauermann (2006) riferito al contesto tedesco, che indaga l'effetto dei contratti a termine sulle pratiche formative. Prima di lui, i citati Albert e colleghi (2005) trovarono che i lavoratori con contratti a termine sono ingaggiati più facilmente da aziende poco attente alla formazione, e quindi ovviamente vengono formati di meno.

A livello generale, Sauermann trova che c'è una differenza minima tra la formazione a cui partecipano i lavoratori a tempo indeterminato rispetto a quelli a termine, ma cambiano nettamente le modalità di partecipazione e di finanziamento della attività formative. I lavoratori con contratto a termine ricevono la formazione spesso fuori dall'orario lavorativo, ed investono maggiori risorse dal punto di vista finanziario; inoltre, i lavoratori a termine più spesso si autofinanziano la formazione, che è perlopiù a carico dell'azienda per i lavoratori a tempo indeterminato; il 31% dei lavoratori a termine ha ambizioni di crescita e carriera, contro al 23,5% di coloro che sono assunti a tempo indeterminato.

In sostanza, conclude l'autore, il contratto a tempo determinato ha una significativa e negativa influenza sulla partecipazione ad attività formative; simile, ma di minore intensità, è l'impatto di altre forme contrattuali (*part time*, lavoro occasionale); inoltre, quando partecipano ad attività formative perlopiù se le finanziano di tasca propria (ma in ogni caso meno di coloro che sono assunti a tempo indeterminato) e le frequentano fuori dall'orario di lavoro. *Quindi, l'influenza dei contratti a termine è negativa, sia per quanto riguarda la formazione a carico dell'azienda, sia quella autofinanziata.* In conseguenza di ciò si può concludere che: le aziende sono avverse agli investimenti nel capitale umano dei lavoratori a termine, a causa del loro breve periodo di permanenza nell'azienda; i lavoratori a termine non compensano questi scarsi investimenti aziendali con propri investimenti nel loro stesso capitale umano; queste evidenze sono in contrasto con la percezione di senso comune che i lavoratori temporanei siano 'consulenti' che provvedono autonomamente al mantenimento del loro sistema di competenze.

3.1 Il contesto italiano

Secondo quanto riportato in letteratura (Barbieri e Sestito 2008; Barbieri e Scherer, 2009), alla fine del 1992, i lavoratori con contratto a termine erano lo 7,1%, attualmente rappresentano lo 17-19%.

Non è sorprendente, dal momento che l'Italia ha rimosso gli ostacoli che limitavano l'uso di contratti a termine, come del resto gli altri paesi dell'UE, ma l'Italia appare un caso estremo: secondo l'OECD (OECD, 2004), è il paese con la caduta maggiore nell'indice EPL dai primi anni '90 (quando era 5.4) ai 2.1 del 2003. Le cause, per gli autori, possono essere ipotizzate nella debolezza del sistema italiano di sostegno alla disoccupazione e dei servizi pubblici di incontro domanda-offerta. La natura del contratto a termine, se sia un passo verso la occupazione permanente oppure una trappola è ancora da chiarire definitivamente, per quanto Ichino e colleghi (2004) abbiano dimostrato che, almeno per l'Italia, ad esempio l'istituto del lavoro temporaneo ha generato buoni risultati. Utilizzando i dati della Inchiesta sulla forza lavoro (Labour Force Survey – LFS) in Italia² hanno seguito l'evolversi dei lavoratori che erano in condizioni di disoccupazione in un dato momento, distinguendo tra coloro che sono diventati precari e coloro che sono rimasti disoccupati, e verificandone le condizioni lavorative dei due gruppi in un terzo momento successivo. I dati emersi non presentano in sé elementi di novità: la probabilità più alta per un lavoratore di divenire precario si verifica nel Mezzogiorno e nel Nordest, inoltre la disoccupazione, più alta nel Sud, ha un ulteriore positivo impatto sulla probabilità di divenire precario. Al di là delle ciclicità, è evidente che il ricorso a contratti temporanei sta aumentando notevolmente negli anni, e declina però quando aumenta il tasso complessivo di occupazione. In sintesi, il ricorso a contratto a termine è sovra-rappresentato tra i lavoratori più deboli e nei settori produttivi e nelle professioni più marginali, pur con rilevanti differenze geografiche: Barbieri e Scherer (2009) utilizzando dia cronicamente i dati della ricerca ILFI 2005 (Indagine Longitudinale sulle Famiglie Italiane) hanno rilevato che i giovani con livello di istruzione post-secondario hanno più probabilità di entrare nel mercato del lavoro atipico rispetto ai meno scolarizzati, ma soprattutto al nord (anche in virtù delle caratteristiche della domanda, caratterizzata da piccole e medie imprese), come peraltro già noto in letteratura (Schizzerotto, 2002). Questo sembra ancora una volta convalidare l'ipotesi che, spesso, i contratti a termine siano utilizzati dalle aziende come screening del personale per individuare i migliori su cui puntare.

Per ciascun gruppo gli autori hanno anche rilevato una serie di indicatori legati alla qualità del lavoro svolto, per identificare una sorta di 'soddisfazione occupazionale', ed in particolare la partecipazione ad attività formative. L'ipotesi è che attività di *lifelong learning* siano essenziali in un'economia della conoscenza, e possano nel lungo periodo alzare la qualità del lavoro svolto.

I risultati sono assai interessanti. Come più volte sottolineato, la teoria del capitale umano prevede che le imprese finanzino l'investimento in competenze specifiche del lavoratore, mentre da parte del lavoratore stesso ci sarebbe l'investimento in competenze generiche, anche se sviluppi recenti della teoria sottolineano la possibilità che le imprese si facciano carico anche delle competenze generiche, se ne hanno un ritorno in termini di produttività e se i salari sono bassi (Acemoglu e al., 1999; Bassanini e al., 2005): naturalmente, in momenti di alta disoccupazione, le imprese preferiscono acquisire lavoratori già formati anziché formarseli, e quindi il tasso di attività formative sul lavoro complessivamente diminuisce. I lavoratori temporanei, da questo punto di vista, sarebbero indotti a pagarsi la formazione per divenire più appetibili e spendibili sul mercato.

I risultati del lavoro degli autori mostrano una forte e negativa relazione tra formazione ed età, e una relazione forte e positiva tra formazione e titolo di studio posseduto. Dai dati sembrerebbe anche che, tra coloro che hanno contratti a termine, la partecipazione ad attività formative sia presente e tende leggermente a diminuire col passare del tempo, e questa dinamica porta a sospettare che molte aziende selezionino tra coloro che hanno un contratto a termine quelli su cui investire in quanto considerati migliori o con maggior potenziale. Le conclusioni sono piuttosto nette: anche in Italia i contratti a termine sono normalmente abbinati a lavori di scarsa qualità (e questo è coerente con la letteratura internazionale) ma, sorprendentemente, *non risulta un impatto negativo sulla*

² In queste ricerche, purtroppo, come nel resto della letteratura internazionale, non sono compresi i co.co.co, in quanto tecnicamente non dipendenti dell'organizzazione, come gli apprendisti o i contrattisti a termine. Alcuni autori, però (per una rassegna, Barbieri, Scherer, 2009, e relativa bibliografia) tendono ad assimilare le dinamiche che impattano sia i lavoratori a termine che gli 'atipici' in senso stretto

partecipazione ad attività formative da imputarsi al contratto a termine per se, in contrasto con quanto descritto nella letteratura internazionale.

La possibile spiegazione di tale peculiarità può essere ricondotta a diversi fattori. Per prima cosa, la scarsa diffusione delle pratiche formative *lifelong learning* nel nostro Paese (ISTAT, 2008) porta ad osservare che, probabilmente, non sono i lavoratori temporanei ad essere formati tanto quanto coloro che sono assunti a tempo indeterminato, bensì che sono questi ultimi ad essere formati poco o nulla come i temporanei, e quindi non emerge un differenziale nei tassi di formazione erogata alla due categorie di lavoratori. Secondo, il noto (Ferrari, Emiliani, 2009) e sistematico *skill mismatch* e tra competenze (generali e specifiche) possedute da coloro che escono dai percorsi scolastici professionali e competenze attese dalle aziende costringe queste ultime, in Italia, a farsi carico della formazione sia generale che specifica, in contrasto quindi con quanto prescritto dalla teoria del capitale umano, anche per coloro che sono assunti a tempo determinato ma che devono essere messi nelle condizioni minime di competenze per poter essere di una qualche utilità all'azienda.

Alla luce di quanto discusso in questo e nel precedente paragrafo, focalizzandosi sul rapporto tra precarietà e competenze, emergono alcuni elementi generali di scenario: i *lavoratori più qualificati* vengono ingaggiati subito con contratti a tempo indeterminato, e se ciò non si verifica è in virtù della loro giovane età e solitamente tali contratti vengono successivamente trasformati a titolo definitivo, se il giovane dimostra un buon *match* con le attese dell'azienda.

I *lavoratori poco qualificati* (giovani e meno giovani) tendono a rimanere precari, come pure i lavoratori qualificati ma che si trovano inseriti in aziende a basso capitale umano (caratterizzate da scarsa attenzione per le competenze dei lavoratori e/o con processi produttivi *labour intensive*) e quindi si pone il problema dello sviluppo delle loro competenze, sviluppo però che al momento avviene giocoforza *al di fuori dei contesti lavorativi*.

Si aprono diversi fattori di riflessione: se e come far sì che i lavoratori a termine e/o poco qualificati investano a loro spese nella formazione per sviluppare quali competenze; se e come indurre le imprese poco attente alla formazione a sviluppare il capitale umano dei propri lavoratori, anche qualificati.

4 Conclusioni e prospettive di sviluppo

I dati, in particolare quelli disponibili per il contesto italiano, non indicano conclusioni univoche. Se da un lato l'Italia è in linea con i maggiori paesi europei per quanto riguarda la diffusione dei contratti a termine e/o atipici, in Italia i lavoratori ingaggiati con tali contratti hanno un indice di protezione molto più basso che altrove. Le successive riforme che hanno modificato gli istituti giuridici italiani in tema di contratti di lavoro non hanno toccato la gran massa dei contratti, quelli a tempo indeterminato, in maniera tale che lo scenario vede il paese spaccato tra una maggioranza di lavoratori tutelati (ca l'80%) ed una minoranza (benché pari al 20% ed in costante crescita) che non ha invece di fatto protezione. È evidente che il problema è sia di tipo politico che tecnico. Non volendo entrare nel merito del dibattito politico, dal punto di vista tecnico, i lavoratori precari abbiano alle attività formative lo stesso tasso di partecipazione (scarso) dei lavoratori a tempo indeterminato, e questo elemento pone il nostro paese in contrasto con gli altri paesi europei ed occidentali, ed è addirittura in contrasto anche con la teoria del capitale umano che da decenni spiega e governa le politiche formative nel mondo occidentale. Detto in altri termini ed esagerando forse un po', dal punto di vista formativo l'Italia è un unicum, che sfugge perfino alle leggi macroeconomiche che governano il resto del mondo industrializzato. La formazione continua in Italia è uno strumento ancora poco utilizzato, soprattutto rispetto al resto dell'Europa (ISTAT, 2008). L'indagine [CVTS \(Continuing Vocational Training Survey\)](#), coordinata da Eurostat, fornisce ogni cinque anni il quadro comparato della formazione continua nelle imprese europee. L'indagine considera le imprese dei settori privati extra agricoli con 10 e più addetti. La terza rilevazione ha

come anno di riferimento il 2005 ed è realizzata per l'Italia da ISTAT e ISFOL. I principali indicatori forniti dall'indagine sono l'incidenza delle imprese formatrici, l'incidenza dei lavoratori formati nelle imprese italiane, la durata (misurata in numero di ore) dei corsi, il costo dei corsi.

I dati parlano chiaro: la media europea delle imprese che hanno offerto formazione ai propri dipendenti è pari al 60%, mentre in Italia raggiunge appena il 32%. Questi numeri ci collocano al terzultimo posto in Europa, con una performance che ci avvicina a quelle registrate nei paesi neocomunitari. Questo dato è determinato in prevalenza dall'assetto che il sistema produttivo nazionale assume in alcuni settori tradizionali (ad esempio, nel tessile, nel turismo, nel commercio al dettaglio), in corrispondenza di una ridotta struttura dimensionale e di una bassa intensità di innovazione tecnologica. In Italia il 29% dei dipendenti (2,5 milioni) è stato coinvolto in corsi di formazione, contro la media UE del 33%. In Italia la durata media dei corsi per partecipante è leggermente inferiore rispetto a quella comunitaria: 26 ore contro 27. I costi totali dei corsi sostenuti dalle imprese in Italia per ora di formazione erogata sono più alti della media europea.

Dal punto di vista degli obiettivi di sviluppo, quindi, il compito è immane, e va ben oltre l'ambito dei rapporti di lavoro a tempo determinato o precari. Dal momento che i dati suggeriscono che i singoli lavoratori precari, almeno quelli di maggior livello di competenze, investono di tasca propria per formarsi fuori dall'orario di lavoro, rimangono tre i soggetti deboli del sistema.

I *lavoratori poco qualificati* sono assunti come precari (spesso interinali) e solitamente non vengono formati dalle imprese, perché la breve durata del rapporto di lavoro non ne giustifica l'investimento per l'impresa, e oltretutto in quanto impiegati in mestieri *labour intensive* la tendenza storica è che troveranno sempre meno utilizzo nel mondo occidentale, in virtù della delocalizzazione dei processi produttivi labour intensive in zone a minor costo del lavoro.

Il *sistema della formazione professionale* e delle scuole (per non dire delle università) che continuano a sfornare diplomati e qualificati con un rilevante *skill mismatch* non solo nelle competenze specifiche ma anche in quelle di base, costringendo le aziende a formarseli da zero.

Le *aziende* che (vedi sopra) mostrano storicamente in Italia una scarsa propensione alle attività formative, ritenute (spesso a ragione) una mera perdita di tempo.

Nell'urgenza data dal precipitare di tutti gli indicatori economici (disoccupazione giovanile, differenziale nord-sud, produttività dell'impresa per addetto), divengono necessari almeno tre filoni di intervento.

Innanzitutto le scelte devono avvenire al livello politico, che deve compiere investimenti immani per *modificare radicalmente l'attuale sistema della formazione professionale scolastica*, per renderla realmente coerente con le esigenze delle imprese, licenziando dai percorsi scolastici e dagli obblighi formativi giovani almeno in possesso del capitale umano generico, per lasciare alle aziende lo sviluppo del capitale specifico.

Togliere risorse che sono alla base dei diritti acquisiti dei lavoratori a tempo indeterminato per allinearsi con gli standard europei, *fornendo tutele anche ai lavoratori atipici* nei periodi di non occupazione, permettendo loro di investire in formazione e ricerca di un lavoro migliore (ricordiamo che la letteratura fornisce le evidenze del fatto che accettare il primo lavoro che viene proposto vuol dire, in Italia, rimanere intrappolati a vita nel precariato e nell'insoddisfazione, specialmente al Sud).

Ultimo ma non meno importante, è necessario che il *sistema della formazione professionale*, che dovrà trovare a mercato le risorse per mantenersi in assenza di finanziamenti dei Fondi strutturali, *ribalti completamente la propria logica di funzionamento*, che attualmente consiste nel proporre alle imprese ciò che l'Ente di formazione sa fare (e i suoi docenti-formatori, spesso riciclati, raccogliatici, o semplicemente 'amici'), non quello di cui l'impresa ha bisogno, passando da una logica di formazione a catalogo ad una logica di formazione *in house*, l'unica davvero efficace (il 70% della formazione avviene tramite corsi esterni, ISTAT 2008).

Alla luce di queste tre proposte, si comprende allora perché lo scenario sia pressoché disperato.

5 Bibliografia

- Barbieri G., Sestito P. (2008), "Temporary Workers in Italy: Who Are They and Where They End Up", *Labour*, 22 (1) 127–166.
- Barbieri G., Scherer S. (2009), "Labour Market Flexibilization and its Consequences in Italy", *European Sociological Review*, 25, 6, pp. 677–692.
- Acemoglu D., Pischke J. (1999), 'Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Market', *Economic Journal February*, 109, 112–142.
- Acemoglu D., Pischke J. S. (1999), "The Structure of Wages and Investment in General Training", *Journal of Political Economy*, 107, 539–572.
- Albert C., Garcia-Serrano C., Hernanz V. (2005), "Firm-provided Training and Temporary Contracts", *Spanish Economic Review*, 7(1), 67–88.
- Arulampalam W., Booth A. L. (1998), "Training and Labour Market Flexibility: Is There a Trade-Off?", *British Journal of Industrial Relations*, 36(4): 521–536.
- Arulampalam W., Booth A. L., Bryan M. L. (2005), "Training in Europe", *Journal of the European Economic Association*, 2(2/3), 346–360.
- Autor D. (2001), "Why Do Temporary Help Firms Provide Free General Skills Training?", *Quarterly Journal of Economics*, 116, 1409–48.
- Autor D. H., Kerr W. R. e Kugler A. D. (2007), "Do Employment Protections Reduce Productivity? Evidence from U.S. States", *Economic Journal*, 117, pp. 189–271.
- Bartelsman E. J., Hinloopen J. (2005), *Unleashing animal spirits: ICT and economic growth*, in L. Soete e B. ter Weel (eds.), *The Economics of the Digital Economy*, Edward Elgar Publishing.
- Bassanini A., Booth A., Brunello G., De Paola M., Leuven E. (2005), 'Workplace Training in Europe', Report preparato per la Settima Conferenza Europea della Fondazione Rodolfo DeBenedetti, Venezia, 11 June 2005.
- Bassanini A., Nunziata L. e Venn D. (2009), "Job Protection Legislation and Productivity Growth in OECD Countries", *Economic Policy*, 24, pp. 349–402.
- Bauman Z. (2002), *Dentro la globalizzazione. Le conseguenze sulle persone*, Laterza, Roma-Bari,
- Becker G. S. (1962), "Investment in Human Capital: A theoretical analysis", *Journal of Political Economy*, 70(5), 9–49.
- Becker G. S. (1993), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with a Special Reference to Education*, 3rd edn, University of Chicago Press, Chicago.
- Belot M., Boone J., van Ours J.C (2007), "Welfare Effects of Employment Protection", *Economica*, 74(295), pp. 381–96.
- Blanchard O., Landier A. (2002), "The Perverse Effects of Partial Labor Market Reform: Fixed Duration Contracts in France", *Economic Journal*, 112, F214–F244
- Booth A. L., Francesconi M., Frank J. (2000), "Temporary Jobs: Who Gets Them, What Are They Worth, and Do They Lead Anywhere?", *ISER Working Papers*, 00-13, Institute for Social and Economic Research (ISER).
- Capellari L., Dell'Aringa C., Leonardi M. (2011), "Temporary Employment, Job Flows and Productivity: A Tale of two Reforms", *Cesifo Working Paper*, 3520.
- Cipollone P., Guelfi A. (2003), "Tax credit policy and firm's behaviour: the case of subsidies to open-ended labour contracts in Italy", paper presented at the 15th Annual Conference of the European Association of Labour Economists (EALE), September 2003.
- Cipollone P., Guelfi A. (2006), "The value of flexible contracts: evidence from an Italian panel of industrial firms", *Temi di discussione del Servizio Studi della Banca d'Italia*, Number 583 - March 2006
- Dolado J. J., Stucchi R. (2008), "Do Temporary Contracts Affect TFP?: Evidence from Spanish Manufacturing Firms", *IZA Discussion Paper*, 3832.

- Ferrari F., Emiliani E. (2009), *Le competenze e il mercato del lavoro. Un'analisi dei fabbisogni formativi tra scuola e impresa*, Carocci, Roma.
- Faccini R. (2007), "Reassessing Labor Market Reforms: Temporary Contracts as a Screening Device", *mimeo*.
- Garibaldi P., Violante G. (2002), "Firing Tax and Severance Payment in Search Economies: a Comparison", *CEPR discussion paper*, N. 3636
- Guell M., Petrongolo B. (2003), "How Binding Are Legal Limits? Transitions from Temporary to Permanent Work in Spain", *Labour Economics*, 14, 153-183
- Hashimoto M. (1981), "Firm-Specific Human Capital as Shared Investment", *American Economic Review*, 71(3), 475-482.
- Hunt J. (2000), "Firing Costs, Employment Fluctuations and Average Employment: An Examination of Germany", *Economica*, 67, 177-202.
- Ichino A., Mealli F., Nannicini T. (2004), "Temporary Work Agencies in Italy: A Springboard Toward Permanent Employment?", *Giornale degli Economisti* 64(1): 1-27.
- Ichino A., Riphahn R. T. (2005), "The Effect of Employment Protection On Worker Effort: A Comparison of Absenteeism During and After Probation", *Journal of the European Economic Association*, 3(1), pp. 120-143.
- ISTAT (2008),
http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non_calendario/20080528_00/testointegrale20080528.pdf
- Lagos R. (2006), "A Model of TFP", *Review of Economic Studies*, 73(4), pp. 983-1007.
- Lane J., Stevens D., Burgess S. (1996), "Worker and Job Flows", *Economics Letters*, 51, 10-113.
- Maurin E. (2000), "The European Paradox: Do Flexible Contracts Create Rigid Labor Markets?", *INSEE Working Paper*, 2000-07.
- Nagypal E., (2001), "Fixed-term Contracts in Europe: A Reassessment in Light of the Importance of Match-specific Learning", *mimeo*.
- OECD (2002), *Employment Outlook 2002*, OECD, Paris.
- Portugal P., Varejao J. (2009), "Why Do Firms Use Fixed-Term Contracts?", *IZA Discussion Paper No 4380*.
- Poschke M. (2009), "Employment Protection, Firm Selection, and Growth", *Journal of Monetary Economics*, 56(8), pp. 1074-1085.
- Poschke M. (2010), "The Regulation of Entry and Aggregate Productivity", *Economic Journal*, 120(549), pp. 1175-1200.
- Riphahn R., Engellandt A. (2005), "Temporary Contracts and Employee Effort", *Labour Economics*, 12(3), pp. 281-299.
- Rota P. (2004), "Estimating Labor Demand with Fixed Costs" *International Economic Review*, Volume 45 Issue 1, February 2004
- Schizzerotto A. (a cura di.) (2002), *Vite ineguali*, Il Mulino, Bologna.
- Samaniego R. (2006). "Employment Protection and High-Tech Aversion", *Review of Economic Dynamics*, 9(2), pp. 224-241.
- Sauermann J. (2006), "Who Invests in Training if Contracts are Temporary? Evidence for Germany using Selection Correction", *2nd International GSOEP Young Scholars Symposium*, Delmenhorst, February 2, 2006,
- Sennet R. (2001), *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Feltrinelli, Milano.
- Wallette M. (2005), "Temporary Jobs and On-the-Job Training in Sweden – A Negative Nexus?", *Discussion paper*, Department of Economics, Lund University, Lund.
- Wasmer E. (2006), "General versus Specific Skills in Labour Markets with Search Frictions and Firing Costs", *American Economic Review*, 96(3), pp. 811-831.